

**Nyilas Orsolya – Fónai Mihály:**

***Alacsony képzettség és társadalmi hátrányok – munkaerő-piaci programok tapasztalatai a szakirodalom tükrében***

**Absztrakt**

*Az aktív munkaerő-piaci programok elsődleges célja, hogy a tartós munkanélkülieknek illetve a munkaerőpiacról hiányzó más társadalmi csoportoknak közvetlen segítséget nyújtsanak a munka világába való tartós visszajutáshoz. Legfontosabb típusaik a különféle képzési-, foglalkoztatás-támogatási programok, a közcélú foglalkoztatás valamint az aktív segítség a munkakeresésben. Ezek többnyire a sikeres munkavégzéshez szükséges készségek fejlesztésén keresztül próbálják céljukat elérni, mondván a résztvevők készségei a programban való részvétellel megfelelő szintre hozhatók. Tartalmi szempontból a leggyakoribb aktív munkaerő-piaci programtípusok a képzési programok (általános képzés, szakképzés, munkahelyi képzés), foglalkoztatás-támogatási programok (munkaadók támogatása, önfoglalkoztatás támogatása), közcélú foglalkoztatás, illetve aktív segítség a munkakeresésben.*

**Kulcsszavak:** *munkanélküliség, munkaerőpiaci-programok, képzések*

## **Abstract**

### **Low qualification and social disadvantages – experiences of programmes on the labour market in the mirror of literature**

*The primary aim of the active labour market programs is to provide direct help to the long-term unemployed or other social groups which are not represented in the labour market in returning to the world of work in the long-term. The most important types of help are different trainings, employment support programs, public employment and active job search assistance. These mostly try to achieve goals through the development of necessary skills for work, saying the participants' skills may be at an appropriate level if participating in the program. In terms of content, the most common types of active labour market programs are training programs (general education, vocational training, job training), employment support programs (employers support, help for self-employment), public employment and active help in job search.*

**Keywords:** *unemployment, labour market programs, trainings, educations*

## **Felnőttoktatás Magyarországon**

Az utóbbi években egyre többet olvashatunk a felnőttoktatás szükségességéről, annak eredményeiről, de a nehézségekről is. Hazánkban is a felnőttek tanulásának, oktatásának többféle változata alakult ki (formális, non-

formális, informális) E formák a munkaerő-piaci, szakmai, tanfolyam-jellegű átképzéstől a szabadidő eltöltésére irányuló lehetőségig terjednek. Ezek jogi szabályozása országanként különböző, de majd minden országnak van valamiféle, a felnőttképzésre vonatkozó törvénye. Ma már hazánkban is elfogadott az Európai Bizottság „Fehér Könyv”-ének eszméje „az egész életen át tartó tanulásnak” a „második esély intézményei”-nek a szükségessége (Hudomiet-Kézdi 2008).

Mayer József szerint „Csak a magas képzettség és szaktudás nyújthat arra biztosítékot, hogy minél többen megfelelhessenek annak az igénynek, hogy tartósan jelen lehessenek a munkaerő-piacon, és emellett az sem válhat mellékessé, hogy a személyiség gazdagítása (fejlesztése) nem nélkülözhető az egyének szempontjából ahhoz, hogy a tanuló társadalomba történő harmonikus beilleszkedésük a társadalmi kohézió fenntartása érdekében zavartalanul megtörténhessen.” (Mayer 2009)

A Nemzeti Felnőttképzési Intézet (NFI) munkatársai egy 2006-ban készült közvélemény-kutatásának zárótanulmányában foglalták össze a problémát:

- „El kell érni, hogy az intézményi szinten megmutatkozó egyenlőtlenségek csökkenjenek, mert e nélkül megoldhatatlanná válik a tanulók esélykülönbségeiben megmutatkozó – sokszor drámai mélységű – szakadékok felszámolása. Magyarországon különösen igaz ez a roma származású személyek esetében. Ehhez elengedhetetlen, hogy az iskolafenntartók törekedjenek a lehető leghatékonyabb feltételek

kialakítására és a források leghatékonyabb intézményi felhasználásának támogatására”

- „Az emberek rugalmatlan gondolkodása, félelme az újtól, a bizonytalantól, az ismeretlentől, legyen az helyzet, intézmény, munkahely, lakóhely vagy bármilyen új embereket, új helyzeteket jelentő körülmény. Mindez fokozottan igaz a képzetlenekre, az iskolázatlanokra, a megfelelő kompetenciákkal nem rendelkezőkre.”
- „Az iskolák egyik legfontosabb feladata a hátrányos helyzetű tanulók támogatása esélyeik javítása. Az idő előtti iskolaelhagyás – mint a legsúlyosabb iskolai kudarc – azért orvosolandó probléma, mert a tanulás világát elhagyó tanulók képtelenek lesznek megfelelni a munkaerő-piaci elvárásoknak, a családok és a társadalom elvárásainak, s végül a különféle eredetű szakadékok (digitális, műveltségi, szociális stb.) túloldalára kerülve végleg a társadalom periferiájára szorulnak.”
- „A gazdasági szerkezet átalakulása, a szakmák és az elsajátításukhoz szükséges elméleti és gyakorlati tudás folytonos változása. Nem tudatosodott elég mélyen és elég széles körben, hogy a tudás ma sokkal gyorsabban avul el, mint ötven, húsz vagy akár tíz évvel ezelőtt. Azt sem mindig vallják be őszintén maguknak az emberek, hogy esetleg állásuk elvesztését is tudás-deficitjüknek köszönhetik. Még ha fel is ismerik az emberek a tanulás fontosságát, számtalan olyan valós, vagy olykor csak kifogásként használt akadályozó tényező merülhet fel, melyek gátolják a képzésben való részvételt.”

- „A szakképzettség, a szakmunkások megbecsülésének, a kétkezi szakmák presztízsének az utóbbi években tapasztalható zuhanása, illetve az iskolai rendszerben való képzésük drasztikus csökkenése. Egyes kutatások szerint a gyerekkori, oktatással kapcsolatos tapasztalatok erősen befolyásolják, hogyan viszonyul az egyén felnőttkorában az élethosszig tartó tanuláshoz. Így e rétegek jelentős részét korábbi, a tanulással kapcsolatos negatív tapasztalatai is elriasztják a felnőttkori tanulástól.”
- „A leggyakrabban emlegetett akadályozó tényezők a családi körülmények (kisgyerek, beteg családtag, rossz egészségi állapot, idős kor, időhiány), illetve a lakóhelytől való távolsága miatt a képzés nehéz elérhetősége. Különösen vidéken, az elzártabb településeken jellemző, hogy a tömegközlekedési eszközök ritkán járnak, ezért saját autó hiányában szinte megoldhatatlan feladatot jelent egy távolabbi településen biztosított képzésen való részvétel.”
- „Nincs elegendő információ a képzésekkel kapcsolatban, illetve ami van, az is sokszor nehezen hozzáférhető (részben az előző pontban említett megközelíthetőségi problémák miatt). Gondot jelent azonban az is, hogy különösen a képzetlenebb rétegek számára, az olvasás útján történő információszerzés nem jelent megoldást, mivel sokszor olvasási és értési, értelmezési problémákkal küzdenek.” (NSZFI 2006: 9)

## **Aktív munkaerő-piaci programok**

Az aktív munkaerő-piaci programok célja kézenfekvő: a tartós munkanélkülieknek vagy a munkaerőpiacról hiányzó más társadalmi csoportoknak közvetlen segítséget kívánnak nyújtani a munka világába való tartós visszajutáshoz. Legfontosabb típusaik a különféle képzési-, foglalkoztatás-támogatási programok, a közcélú foglalkoztatás valamint az aktív segítség a munkakeresésben. Ezen kívül léteznek még olyan összetett programok is, amelyek ezek kombinációjából jönnek létre. Ezek többnyire a sikeres munkavégzéshez szükséges készségek fejlesztésén keresztül próbálják céljukat elérni, mondván a résztvevők készségei a programban való részvétellel megfelelő szintre hozhatók. Mindenestre ambiciózusabbak a passzív munkaerő-piaci eszközöknél (pl. segélyrendszer).

Az aktív munkaerő-piaci programok gyors elterjedése az utóbbi húsz évben annak köszönhető, hogy kidolgozói és az abban résztvevők abban reménykedtek, hogy a korábban soha nem látott méretű munkanélküliséget ezek segítségével enyhíteni lehet. Ám az azóta összegyűlt tapasztalatok nem igazolták a hozzájuk fűzött nagy reményeket. Meglepő – írja Hudomiet Péter és Kézdi Gábor – de a programok hatását nehéz megbízható módon mérni. A kérdés ugyanis az, hogy milyen eredményt értek el a résztvevők ahhoz képest, amit akkor értek volna el, ha nem vesznek részt a programban. Különösen a fiatalok esetében ritka a pozitív hatás. A férfiakat és a nőket összevetve pedig a nők esetében gyakoribb a pozitív hatás, mint a férfiaknál. Az viszont biztos, hogy a speciális problémára tervezett, összetett kezelést biztosító programok még ott is sikereket

tudnak elérni, ahol az aktív munkaerő-piaci programok hagyományosan sikertelenek, mint például a tartósan munkanélküli fiatalok esetében. Arra is több példa létezik, hogy a kis létszámmal futó, sikeresnek elkönyvelt programok hogyan veszítenek hatékonyságukból, ha óriási programokká alakítják őket. Mindezek ellenére Európában sokkal inkább azok a nagyméretű nemzeti programok terjedtek el, melyek a programtípusok széles skáláját kínálják. Más példák arra világítanak rá, hogy a programok kötelező jellege – amikor a részvétel visszautasítása a segély megvonásával jár – önmagában is elősegítheti az elhelyezkedést (csak ne kelljen részt venni a programban). (Hudomiet-Kézdi 2008).

Az elmúlt évtizedekben a fejlettebb piacgazdaságokban az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök fokozódó népszerűsége tette szert –írja Kézdi Gábor (2004) – felismerve azt a tényt, miszerint a passzív anyagi ösztönzők kevesek a nagymértékű tartós munkanélküliség jelentős csökkentéséhez, hiszen a problémák hátterében a megfelelő készségek hiánya is jelen van. Ezért is reménykedtek abban a politikai döntéshozók, hogy az aktív munkaerő-piaci programok a készségek javításával növelik a foglalkoztatást, és így közvetlenül segíthetik az ország versenyképességét, és egyúttal csökkentik a segélyezési rendszerek terheltségét. Nem titkolt szándék volt az sem, hogy megfelelő célzottsággal más társadalompolitikai problémákat is egyidejűleg tudjanak megoldani. (Kézdi 2004).

Az aktív munkaerő-piaci eszközöket használó foglalkoztatáspolitikai célja a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű személyek munkavállalását nehezítő körülmények feltárása, az érintett személyek motiválása annak

érdekében, hogy a rendelkezésre álló eszközöket igénybe véve, munkavégző-képességüket megőrizve, illetve javítva be-, illetve visszailleszkedjenek az elsődleges munkaerőpiacra. (Csoba 2010).

Gilbert (idézi Csoba) szerint az aktív munkaerő-piaci politika célrendszerét négy pontban össze lehet foglalni:

- *az érintettek elhelyezkedési lehetőségeinek javítása* – ez részben a közfoglalkoztatások körének megteremtésével, részben a piaci szabályozók foglalkoztatás-ösztönző irányba való módosításával lehet megtenni és az önfoglalkoztatás feltételeinek támogatásával bővíthető
- *növelje az érintettek munkavállaló képességét* – támogató programok, tréningek, képzések, egyéb szolgáltatások finanszírozásával, de ide tartozik a gyermek-intézményrendszer létesítése, kibővített egészségügyi ellátás és az idősgondozás is
- *fejlessze a munkaösztönzést* – vagyis legyen a munkának ára. Adókedvezményekkel, családi támogatások bevezetésével, hogy az alacsony jövedelmű, de munkaviszonyban lévő családok számára is megérje dolgozni járni
- *járuljon hozzá a kívül maradók költségeinek növeléséhez* – minden aktív program lehetővé teszi, hogy szűkítse, szankcionálja azoknak a körét, akik nem akarnak részt venni a munkában vagy a munkára előkészítő tevékenységekben (képzés, tréning, munkatapasztalat-szerzés stb.). (Csoba 2010).



Az aktív munkaerő-piaci politika eszköztára a fentiek értelmében olyan szolgáltatásoknak és ellátásoknak a köre, amely:

- támogatja az átmenetet a munkanélküliségből az elsődleges munkaerőpiacra (tranzitív jelleg)
- megakadályozza a munkanélküliség tartóssá válását, a többgenerációs munkanélküliség kialakulását (preventív jelleg)
- hozzájárul a munkanélküliek képességének, készségeinek fejlesztéséhez (a munkaerő-piaci pozíció javítása vagy szinten tartása)
- az egyéni aktivitás feltételezése a kliens részéről (kezdeményező jelleg)
- a feltételek biztosítása a továbblépéshez (a lehetőség hangsúlyozása a kötelezettséggel szemben)
- annyira nem attraktív, mint az elsődleges munkaerőpiac kínálta lehetőségek (a kevésbé választhatóság elve). (Csoba 2010).

Az utóbbi időben került előtérbe, hogy a tartós munkanélküliség problémája egyszerre munkaerő-piaci és szociálpolitikai probléma is. Korábban a munkaerő-piaci intézményrendszer az országok többségében erre nem fordított kellő figyelmet. Eszközrendszere alapvetően azokra a munkavállalói rétegekre koncentrált, akik munkavállalói képességük birtokában azonnal munkába állíthatók voltak. Akik pedig munkaképességükben korlátozottak voltak, azokat a szociális ellátórendszerbe utalták. (Frey 2007). Ráczné (idézi Csoba) 2007-ben végzett vizsgálata is azt erősíti, hogy a munkaügyi szervezet Magyarországon nincs felkészülve a

munkanélkülieknek nyújtandó speciális feladatok ellátásához. Ebből adódik a rendszer diszfunkcionális működése: formálisan ugyan ellátja a feladatot, leköti az erre felhasználható forrásokat, de hatékonyságát illetően messze elmarad a lehetségestől (Csoba 2006, Csoba 2007, Csoba 2008).

## **Programtípusok**

Az aktív munkaerőpiaci programokat többnyire tartalmuk szerint célszerű megkülönböztetni, vagyis aszerint, hogy milyen típusú szolgáltatást nyújtanak az abban résztvevők számára. Tartalmi szempontból a leggyakoribb aktív munkaerő-piaci programtípusok a következők:

- Képzési programok:
  - általános képzés
  - szakképzés
  - munkahelyi képzés
- Foglalkoztatástámogatási programok:
  - Munkaadók támogatása célszemélyek foglalkoztatása esetén
  - Önfoglalkoztatás támogatása
- Közcélú foglalkoztatás:
  - Önkormányzatok támogatása célszemélyek foglalkoztatása esetén
  - Nonprofit szervezetek vagy magáncégek támogatása esetén
- Aktív segítség a munkakeresésben (tanácsadás)

A legolcsóbb és legegyszerűbb programtípus – a sorrendben az utolsó – a *munkakeresési segítség és tanácsadás*. Nem kell hozzá más, mint egy naprakész nyilvántartás a betöltetlen állásokról valamint képzési lehetőségekről a helyi munkaerőpiacon. A program ezen ismeretek tudatában biztos információval látja el a programban résztvevőket és karrierépítési tanácsokkal látja el őket. Ez a programtípus feltételezi, hogy az álláskereső birtokukban vannak a sikeres munkavégzéshez szükséges készségeknek, és csupán a munkakereséssel van gondjuk, azaz nem elég tájékozottak a lehetőségekről, járatlanok a munkakeresésben, állásinterjúkban. Ezeknek a programoknak fontos célkitűzése, hogy a munkakeresési készségeket javítsa, és tipikusan a felvételi beszélgetésekre koncentrál, az önéletrajzírásra, az állásinterjúkra. Az ilyen típusú tanácsadásnak a költségvonzata általában töredéke a többi programnak. Ezekkel persze csak korlátozott mértékben lehet egy ország vagy kistérség munkaerő-piaci problémáin enyhíteni, de az a tapasztalat, hogy a költséghaszon szempontjából gyakran ezek a legsikeresebbek. Svédországban például minden regisztrált munkanélküli automatikusan részesedik ilyen aktív segítségben – írja Hudomiet Péter és Kézdi Gábor – valamint a betöltetlen állások folyamatos regisztrálása mellett álláskereső és motivációs kurzusokat is tartanak nekik. Az ottani rendszer érdekessége, hogy ezeket nem is tekintik aktív munkaerő-piaci programnak, hiszen a biztosítás része, minden regisztrált tagnak jár. Ráadásul ebből következően a többi program hatását is ehhez a programhoz, mint referenciához hasonlítják, míg más országokban a referenciacsoportot

azok adják, akik semmilyen programban sem vesznek részt.(Hudomiet-Kézdi 2008)

A második legolcsóbb programtípus a *közcélú foglalkoztatás*. Bár közvetlen költségei hasonlóak a többi foglalkoztatási programéhoz, a társadalmi hasznot is figyelembe vevő nettó költségeik alacsonyabbak is lehetnének. Jellemzően állami vagy regionális pénzből az önkormányzatok biztosítják a tartósan munkanélkülieknek. A programban olyan hasznos feladatokat végeztetnek el a résztvevőkkel, amely szolgáltatások piaci alapon történő megvásárlása nehezebb illetve költségesebb lenne. Ide tartoznak a parkok, utak megtisztítása, árvízi mentés stb. Az önkormányzat mellett gyakran nonprofit szervezetek nyújtják a szolgáltatást, és ekkor a program maga egyszerre jelent támogatást a programban résztvevő célcsoportnak és magának a civil szervezetnek. Ezeknek a közmunkaprogramoknak a hosszú távú hatásossága meglehetősen kétséges. A szakirodalomban is csak elvétve találunk olyan programot ahol a résztvevők későbbi foglalkoztatási esélyei szignifikánsan nőttek volna. (Csoba, 2007).

Ennek több oka is van: az egyik az, hogy a legtöbb esetben olyan típusú munkát végeztetnek a résztvevőkkel, amelyektől nem elvárható hogy készségeiket fejlesszék. Sokuknak kifejezett demoralizáló is lehet ha a korábbinál jóval alacsonyabb státuszú feladatot kell ellátnia. A másik probléma, hogy a program szervezői már eleve azokat választják ki a közmunkára, akiknél nem látnak arra esélyt, hogy másfajta programban helyt tudnának állni. Végezetül pedig megállapítható, hogy leggyakrabban a résztvevők ideiglenes pénzügyi támogatását célozzák, és ezt próbálják összekötni a közösség számára hasznos munkavégzéssel.

Arról nem is beszélve, hogy társadalmi szempontból vizsgálva, problémát jelenthet az egyébként is kirekesztett csoportok részvétele az alacsony státuszú közmunkákban, hiszen ez semmi esetre sem biztosít kitörési lehetőséget.(Frey 2007)

Az aktív munkaerő-piaci programok harmadik csoportját a *foglalkoztatási, azaz bértámogatási programok* adják. Ezek már a drágább programok közé tartoznak. Ezeknek a programoknak az egyik típusa, amikor valamilyen kedvezményt, jellemzően bértámogatást vagy adó- és járulékkedvezményt kapnak a munkaadók abban az esetben ha munkalehetőséget adnak a célcsoport számára. A programok másik típusa, amikor az induló vállalkozások kapnak valamilyen állami támogatást. Ebben az esetben maga a vállalkozó a program célcsoportja. A legtöbb bértámogatási program célja, hogy a célcsoport tagjait egy ideig vonzóvá tegyék a munkaadók számára, azáltal, hogy az állam átvállalja a bérköltségek egy részét bizonyos időre. Ezek a programok azon alapulnak, hogy a programban való részvétel (a „kezelés”) ideje alatti munkatapasztalat jelentősen növeli a résztvevő munkaerő-piaci értékét. (Kézdi, 2004). E mögött szakmai, és tágabban értelmezett tudásuk, készségeik, attitűdjük megváltozása mellett a szervezeti hierarchiák, felelősségek megismerése és a munka világába való jobb eligazodás állhat. A képzési programoknál mindenképpen olcsóbbak, és gyakran eredményesebbek is. A legnagyobb előnyük azonban az, hogy valódi, éles helyzetbe állítja a résztvevőket, és valóban olyan készségekre irányul, amelyek szükségesek az adott munkavégzéshez. Összességében nézve, az Egyesült Államok bértámogatási programjai a legsikeresebbek, az Észak-Európában futók inkább sikertelennek, míg Nyugat-

Európában nagyon vegyesnek mondhatók – írja Hudomiet Péter és Kézdi Gábor. Gyakori, hogy az ilyen programok inkább a nők helyzetét javítják jobban, mint a férfiakét, de ennek oka nem egyértelmű – állapítja meg a szerzőpáros.

Az aktív munkaerőpiaci programok legdrágább típusai a *képzési programok*, melyeknek célja, hogy a célcsoportot olyan tudással lássa el, – humán tőkével-, melyet a munkaadók pozitívan értékelnek, így a program a célcsoport foglalkoztathatóságát hosszú távon növelheti. Frey (2007) szerint a kiszorítási hatások itt a legkisebbek, hiszen több képzett munkaerőt egy rugalmasan működő piacgazdaság hosszú távon anélkül tud felszívni, hogy a magasabban végzett piacán romlanának a körülmények. Általában ezek a programok a legdrágábbak, vagyis az állam szempontjából ezek igénylik a legnagyobb hozzájárulást, így a használatuk tényleg csak akkor indokolt, ha más típusú programokkal szemben ezek jóval nagyobb haszonnal kecsegtetnek.

Kraiciné megállapítja, hogy a képzési jellegű programok azon a feltételezésen alapulnak, miszerint a fiatalkorban nem megfelelően elsajátított készségeket és tudást később, felnőttkorban is pótolni lehet, sőt ez célzottabb, rövidebb ideig tartó programokban akár eredményesebb is lehet. Ez azonban empirikusan nem bizonyított. A képzési programok közé tartoznak az általános képzések, a szakképzések és a munkahelyi képzések. Míg az első kettő a normál iskolarendszerhez hasonlóan az osztályteremben történik, tanár illetve kurzusvezető segítségével, addig az utóbbi valódi munkahelyen, a munkafolyamatokat testközelből bemutatva folyik. (Kraiciné-Tibori 2007)

Az általános képzések esetén a program nem közvetlen szakmára készít fel, hanem olyan általános készségek

elsajátítását tűzi ki célul, amelyek a hasznosak lehetnek a munkaerő-piacon. Ilyen például a számítástechnikai ismeretek, idegen nyelvismeret, vállalkozói ismeretek stb.

A szakképzések esetén a program célja egyértelmű: a célcsoportot konkrét szakmai tudással hivatott ellátni. Magyarországon az esetek túlnyomó többségében ilyenkor OKJ-s szakmai papírok megszerzése a cél. Ezeket a munkahelyi képzéseket gyakran egészítik ki később foglalkoztatás-támogatással is. Az ilyen esetekben a résztvevők egy rövidebb képzési periódus után rögtön munkalehetőséghez jutnak, hogy a támogatott idő alatt a lehető legtöbbet sajátíthassanak el az adott szakmáról. (Kraiciné-Tibori 2007)

A képzési programok magas költségeik ellenére a legelterjedtebb aktív munkaerő-piaci programok a fejlett világban. Rengeteg hatástanulmány készült már, de ezek végkövetkeztetési nagyon ellentmondásosak. Lalonde (idézi Hudomiet-Kézdi 2008) az Egyesült Államok képzéseit tanulmányozva tapasztalta, hogy gyakran ugyanarra a programra, ugyanarra az időszakra vonatkozóan is eltérő következtetésekre jutnak, ezért a módszertani és adatkezelési kérdések kulcsfontosságúak az eredmények értékelésénél. Valójában megállapítható, hogy a munkahelyi képzések általában sikeresebbek az osztálytermi képzéseknél, a szakképzések pedig az általános képzéseknél sikeresebbek, legalábbis ha megfelelő alapokkal rendelkező résztvevők kapják.

A képzési programok egyik speciális fajtája az *átképzés*. A strukturális átalakulások következtében tömegek veszítették el munkájukat egy időben, úgy, hogy szakmájuk iránt jelentősen csökkent vagy meg is szűnt a kereslet. Az átképzések célja, hogy azoknak az embereknek, akiknek a

tudása, szakmája feleslegessé vált, megpróbáljanak új, a jövőben sikeresebbnek tűnő szakmákat tanítani. Hudomiet Péter és Kézdi Gábor megállapítja, hogy az átképzések eredményei igencsak vegyes képet mutatnak. De a hatás ott sem túl meggyőző, ahol a programok sikeresnek tűnnek. Az átalakuló gazdaságok közül a legtöbb elemzés Kelet-Németország átképzési programjairól készült. Ezek arra a következtetésekre jutottak, hogy a kilencvenes évek elején, amikor tömegek kerültek be az akkor még viszonylag olcsó programokba, a hatás gyakorlatilag nulla volt. Később, ahogyan megszilárdultak az intézmények, az észlelt problémák után megtörténtek a visszacsatolások, már kevesebb ember vett részt a drágább és hosszabb ideig tartó képzési programokban. A programok hatásfoka ugyan pozitívvá vált, de továbbra is igen alacsony maradt. (Hudomiet-Kézdi 2008).

## **A képzéssel szembeni elvárások a hátrányos helyzetűek esetén**

A tanulási motiválatlanság, a halmozottan hátrányos helyzetűek egyik legerőteljesebb jellemzője. E nélkül gyakorlatilag nem következhet be a képzettség iránti igény folyamatos fenntartása, természetesen befolyásolja a tanulási készséget is, tekintettel arra, hogy ezek a hallgatók komoly ismerethátránnyal rendelkeznek, a motiváció és tanulási kényszer fenntartása rendkívül fontos tényező. Tekintettel arra, hogy a hátrányos illetve halmozottan hátrányos helyzetű csoportok alanyai szinte kivétel nélkül valamilyen mentális problémával rendelkezik, elengedhetetlen, hogy egyénre szabott, differenciált



fejlesztésben részesüljenek. (Halmos 2005) E fejlesztés vonatkozik egyrészt a mentális problémák leküzdésére, másrészt természetesen a tanulási, képzettségi és készség problémák leküzdésére.

Sok esetben – éppen a körülményekből adódóan – a halmozottan hátrányos helyzetű emberek még a tanulási motiváció megléte esetén is kommunikációs problémákkal küzdenek, mely természetesen negatívan hat vissza tanulási készségükre és eredményességükre is. A kommunikációs képesség ma már az alapkompenciák közé tartozik, mindkét felsorolt tényező miatt tehát a kommunikációs készség fejlesztése az ismeretszerzési folyamat alapvető feltétele. Halmos (2005) megállapítja, hogy a személyiség stabilizálásának elérése és megfelelő önkép kialakítása a tanulási folyamat alapvető feltétele, hiszen ez meghatározza, különösen egy hosszabb idejű képzés esetén, a képzés folyamán adódó konfliktusok kezelésének módját illetve a tűrésküszöböt.

Sok esetben tapasztalható, hogy pl. a tartós munkanélküliek korábban szerzett szakképesítésükre vonatkozóan sem rendelkeznek már megfelelő kompetenciákkal. Különösen igaz ez a szakképesítéssel nem rendelkezők képességeire. A hiányzó alapismeretek pótlása nélkül sikeres ismeretátadási folyamat nem képzelhető el. Az NSZFI 2005-ben végzett ez irányú kutatása azzal a tapasztalattal zárult, miszerint sok esetben alapvető matematikai, fizikai, kémiai stb. fogalmak, ismeretek hiányáról van szó, még azokban az esetekben is, ahol az alapismereteket hivatalos papír igazolja. Az alapismeretek azért ezekben az esetekben is hiányozhatnak, vagy régen elavultak.

Halmos (2005) felhívja a figyelmet arra is, hogy a hátrányos helyzetű célcsoport döntő többségénél lényeges feladat a

megmaradt munkaköri képesség azonosítása, a munkakörre való alkalmasság, ismeretek képességek és készségek szerinti pontos felmérése. A megmaradt képességek azonosítása az első sikertényezőként értékelhető a hallgató számára. A munkaköri alkalmasság vizsgálata elkerülhetővé teszi a későbbi munkavállalás ellehetetlenülését, a legerősebb kudarcélményt. Ezt követheti a munkaköri képességek megnevezése, majd a pályaaorientáció szakasza. Ha eredményesen akarjuk a foglalkoztatást tartósan megvalósítani, akkor csak ezek után következhet a szükséges szakmai és mentális képességek elsajátítása. A szakmai képességek a követelményrendszerekben és/vagy kidolgozott programokban meghatározottak, a mentális képességek elsajátítása a korábbiakban leírtak szerint individualizáltan kell, hogy történjen. A képzést megelőző, a képzés ideje alatt szükséges szolgáltatások szerepe tehát rendkívül fontos. Itt kell megemlíteni a képzést követő szolgáltatások biztosításának fontosságát is, hiszen az álláskeresés, állásba helyezés és azt követő tanácsadási folyamat a tartós foglalkoztatást segítheti elő. (Halmos 2005)

Jól látható tehát, hogy a halmozottan hátrányos helyzetűek esetében az oktatási folyamat komplexebb, számos olyan kiegészítő elemet tartalmaz, amit egy átlagos képzés nem. Ezek nélkül azonban nem lehet sikeres, és a hatékonysági (elhelyezkedési) követelményeknek sem felelhet meg. Arról nem is beszélve, hogy a hátrányos helyzetűek képzésénél az általánosnál is fontosabb a nyílt, rugalmas elemeket alkalmazó egyéni, differenciált haladású képzési rendszerek alkalmazása. Ez eredményezheti csak már a képzés folyamán is a szociális különbségek csökkentését. Ráadásul a hiányos iskolai végzettségűek túlnyomó

többségének – állapítja meg Györgyi Zoltán – a nappali intézményi rendszerre nagyon hasonlító, a szűk oktatáson túl alig valamit nyújtó felnőttképzési programok nem jelentenek kézenfogható esélyt a felzárkózásra. (Györgyi 2012)

## **Lehetséges kutatási témák és módszerek**

Kutatásunkat igyekszünk minél szélesebb körben, minél több oldalról is megközelíteni, így terveink között szerepelnek az alábbi témák vizsgálata is:

- a *tanulási motiválatlanság* vizsgálata, mely a halmozottan hátrányos helyzetűek egyik legerőteljesebb jellemzője,
- az *oktatási folyamat komplexebb* elemzése – a képzés számos olyan kiegészítő elemet tartalmaz, amit egy átlagos képzés nem. Ezek nélkül azonban nem lehet sikeres, és a hatékonysági (elhelyezkedési) követelményeknek sem felelhet meg,
- a fejlesztés vonatkozik egyrészt a *mentális problémák* leküzdésére, másrészt természetesen a tanulási, képzettségi és készség problémák leküzdésére, melyet elemzni fogunk,
- a hátrányos helyzetűek képzésénél az általánosnál is fontosabb a nyílt, rugalmas elemeket alkalmazó egyéni differenciált haladású képzési rendszerek alkalmazása, amit ugyancsak vizsgálunk.

Kutatásunk egyik központi eleme a Nemzeti Foglalkoztatási Hivatal, és a Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei

Kormányhivatal Munkaügyi Központjának intézményi elemzése.

Kutatásunk során elemezzük:

- A munkaügyi szervezetek munkaerő-piaci prognózisait, a pályázatokat, azok prioritásait, a célcsoportokat, és a nyertesek csoportját,
- a felnőttoktatási szervezetek közül azokat, melyek a legsikeresebb pályázók; e szervezetek méretét, működési területét, képzési struktúráját, célcsoportjait, tanfolyamait.
- „Mitől intézményi elemzés?” – választ keresünk munkaerő-piaci képzések rendszer-jellegére, a szereplők motivációira, a célokra, és a szervezeti kapcsolatok mechanizmusaira (kapcsolattartás módja, érdekérvényesítés módja, együttműködési módok és hálózatok).
- az alkalmazott eszközök: tartalomelemzés, másodelemzések, interjúk,
- *interjú* készül a munkaügyi és felnőttképzési szervezetek vezetőivel és munkatársaival (az intézményi elemzéshez) valamint a felnőttképzési, munkaerő-piaci tanfolyamok kiválasztott résztvevőivel (a kiválasztás a résztvevő megfigyelés tapasztalatai alapján történik),
- *résztvevő megfigyelés*, melynek célja a tanfolyamok működésének andragógiai szempontú elemzése (szervezés, alkalmazott módszerek, tanítás és tanulás, a hallgatók tanulási stratégiái és eredményességük),
- *kérdőíves* vizsgálat, valamennyi vizsgált tanfolyamon, a hallgatók körében, és

- *panel-vizsgálat*: a végzettek körében (vélemények a képzésről, élettörténet elemzés, eredményesség, elhelyezkedési esélyek, potenciális életvezetési, életmódbeli változások).

## Összegzés

Tény, hogy az ország különböző régiói, megyei és kistérségei munkaerő-piaci helyzete között rendkívül éles különbségek vannak. Egyes térségekben komoly gazdasági fellendülés érzékelhető, alacsony munkanélküliséggel, sőt, egyes esetekben – bizonyos szakmáknál – már időnként munkaerőhiány is tapasztalható. A depressziós térségekben ezzel szemben a munkaerő kínálat jóval meghaladja a keresletet, így hosszú ideje nagy a munkanélküliség, sok a tartósan munkanélküli és – ettől nem függetlenül – a rehabilitációra szoruló emberek száma is nagy.

A képzési kényszer okai egyaránt kereshetők a munkaerőpiacon tapasztalható munkaerő túlkínálat (többségében képzetlen, hátrányos helyzetű) és a minőségi munkaerő iránti igény közötti eltérésekben. Ráadásul a hátrányos helyzetűek száma nő, a társadalom és az oktatás a hátrányos helyzet következményei miatt polarizálódik.

## Felhasznált irodalom

- CSOBA Judit (2006): Foglalkoztatáspolitikai. Debrecen, HEFOP 3.3.1-P-2004-10-0001/1.0 EMIR számú pályázata keretén belül.

- CSOBA Judit (2007): A tradicionális foglalkoztatási programok, és a „komplex programok” a lokális munkaerőpiacon. In: LANDAU E. – VINCE P. (szerk.): Foglalkoztatáspolitikai és nonprofit szervezetek. Tanulmányok a nonprofit szféra átalakuló szerepvállalásáról az EU csatlakozás után. Budapest, KOPING-DATORG Konjunktúra Kutatási Alapítvány Külgazdaság Szerkeztőisége, 78-92.p
- CSOBA Judit (2008): Az „Út a munkához” program első éveinek eredményei. In: Esély, 1, 4-25. p.
- CSOBA Judit (2010): A tisztességes munka. A teljes foglalkoztatás: a 21. század esélye vagy utópiája? Budapest, Szocio-téka.
- FREY Mária (2007): Az aktív munkaerő-piaci eszközök működésének értékelése 2001-2006 között és változásai 2007-ben. Budapest, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 136-171. p.
- GYÖRGYI Zoltán (2012): A képzés és a munkaerőpiac. Találkozások és töréspontok. Budapest, Új Mandátum Kiadó, 155-183. p.
- HALMOS Csaba (2005): A felnőttképzésben résztvevők elhelyezkedése, különös tekintettel a hátrányos hátrányos helyzetű rétegekre, régiókra. In: [https://www.nive.hu/konyvtar/content/edoc/files/03\\_halmos.pdf](https://www.nive.hu/konyvtar/content/edoc/files/03_halmos.pdf). (letöltés: 2013. június 10.)
- HUDOMIET Péter – KÉZDI Gábor (2008): Az aktív munkaerő-piaci programok nemzetközi tapasztalati. In: Kormányzás, Közpénzügyek, Szabályozás. 1, 3-37.p

- KÉZDI Gábor (2004): Az aktív foglalkoztatáspolitikai programok hatásvizsgálatának módszertani kérdései. Budapest, Munkagazdaságtani Füzetek 2.
- KRAICINÉ SZOKOLY Mária – TIBORI Zsolt (2007): Felnőttképzési kísérlet a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok felzárkóztatásáért. In: Felnőttképzés, 1, 19-22. p.
- MAYER József (2009): A közoktatás fejlesztése szekció összefoglalója. In:<http://www.ofi.hu/tudastar/szekcioulesek/kozoktatas-fejlesztese>. (letöltés: 2013. 06.10.)
- NFI (2006): Közvélemény kutatások az életen át tartó tanulásról. In:[https://www.nive.hu/konyvtar/content/edoc/files/17\\_kozvelemenykutatasok.pdf](https://www.nive.hu/konyvtar/content/edoc/files/17_kozvelemenykutatasok.pdf). (letöltés: 2013. 06. 10.)
- SPÉDER Zsolt (2002): A szegénység változó arcai. Tények és értelmezések. Budapest, Századvég Kiadó, 98-126.p.